

Monsieur le Dasen, les membres élu·es de la F3SCT des Vosges sont satisfait·es de vous voir présent à cette instance et espèrent vous voir siéger régulièrement.

La question des conditions de travail est d'autant plus essentielle que l'Éducation Nationale se trouve en pleine crise de recrutement. C'est pourquoi cette instance a pour nous un rôle majeur et doit être force de propositions. Afin de faciliter les travaux et être plus efficaces, il est essentiel que nous retrouvions une fluidité de fonctionnement et que notre règlement intérieur soit respecté. Il y est précisé que les comptes rendus doivent être transmis dans le délai d'un mois et que les convocations ainsi que les documents liés à une réunion doivent être communiqués quinze jours avant celle-ci. Même si nous notons ces derniers temps une amélioration concernant les envois, nous demandons à ce que nous tendions vers l'objectif d'un mois pour la réception des PV. De ce fait ils joueront leur rôle de support de travail jusqu'à la réunion suivante. Le travail de secrétariat doit se faire dans l'immédiateté, en prenant en compte les contraintes de chacun·e afin d'arriver à un écrit qui retranscrit le plus fidèlement possible les échanges et tout ce qui a été acté.

Nous le verrons lors de cette séance mais le nombre de déclarations au RSST est depuis quelques années très élevé. A ce jour, plus de 200 déclarations depuis début septembre ont été inscrites dans le registre (comme l'an passé). Cette année encore, la gestion des comportements d'élèves perturbateurs et/ou violents dans le premier degré est toujours la première cause de déclaration. Ce sont des situations complexes plaçant en situation de souffrance tous les acteurs et toutes les actrices concerné·es : les collègues, les élèves de la classe et bien évidemment, l'élève en question (déjà bien souvent, lui-même, en profonde souffrance). Ce nombre important de déclarations peut également s'expliquer par le fait que les équipes éducatives s'emparent de plus en plus de ces registres. Nous vous questionnons aujourd'hui sur la qualité des réponses et des solutions apportées. En effet, nous rencontrons souvent les collègues qui ont fait ces déclarations mais qui voient malgré cela les situations s'inscrire dans la durée. Pourtant, si les collègues déclarent, c'est bien qu'ils et elles ont besoin d'aide rapidement.

Aussi, est-il vraiment pertinent de dire à des collègues déjà en situation d'épuisement professionnel d'en faire plus ? Nos conseiller·es pédagogiques, formateur·trices, inspecteur·trices doivent aussi être formé·es à l'accompagnement de ces situations qui nécessitent des compétences d'écoute, d'empathie et de soutien.

Alors que la loi de 2005, synonyme de progrès pour les personnes en situation de handicap, a fêté ses 20 ans cette année, sa mise en application sur le terrain n'est toujours pas à la hauteur de ces enjeux sociétaux. Il ne suffit pas d'avoir déclaré l'école inclusive, il faut investir, s'y investir et y mettre les moyens en conséquence. Cela est devenu une problématique majeure nuisant à l'amélioration des conditions d'accueil des élèves et laissant l'enseignant démunie face à des situations complexes. Il faut du temps de formation, du temps de concertation, des équipes pluri-professionnelles à proximité, des psychologues du travail, des effectifs plus faibles dans toutes les classes comme les autres pays de l'OCDE pour répondre aux besoins de toutes et tous, des AESH formé·es, mieux rémunéré·es et avec un vrai statut, proposer des analyses de pratique professionnelle... La liste est longue et ne pourra être exhaustive.

Les nouveaux dispositifs EMAA, EMAS...ne sont pas des outils de prévention primaire mais plutôt secondaire. Ils n'interviennent pas en amont de la difficulté mais une fois qu'elle est installée. De plus, l'approche hors la classe sans voir les élèves et donc les difficultés est souvent perçue comme « donneuse de leçon ». C'est pourquoi, nous vous demandons pour commencer le redéploiement de

RASED sur l'ensemble du territoire. Cet investissement permettrait d'éviter la détérioration de nombreuses situations par une prise en charge précoce de la difficulté.

Nous constatons aussi que les situations de tension avec les parents augmentent : agressions verbales ou physiques, menaces... Cette dynamique nous inquiète et nous demandons que la présomption d'innocence et le soutien inconditionnel soient appliqués. Il est inacceptable d'entendre des collègues qui doivent se justifier dès réception d'un mail de parent mécontent et menaçant à leur IEN sans que ce dernier ne se montre empathique et ne s'intéresse d'abord au contexte et au bien-être de l'équipe. Dans les cas où des situations vont jusque devant la justice, il nous faut réfléchir à la réhabilitation de nos collègues une fois « blanchi·e ». En effet, comment retourner travailler dans une école où des parents nous ont injustement accusé·es et assigné·es devant un tribunal ? Dans un cas semblable, il est indispensable de proposer une mesure de mobilité exceptionnelle pour pouvoir se reconstruire ailleurs.

Merci pour votre écoute.